

KEMAMPUAN KAUNSELOR SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI
DI KOTA MAKASSAR MENGHADAPI PERUBAHAN ORGANISASI

DASMAWATI

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan Ijazah
Doktor Falsafah (Pengurusan dan Pentadbiran)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

FEBRUARI 2015

DEDIKASI

Hasil karya ini dipersembahkan untuk:

Keluarga besar tersayang. Terima kasih penulis ucapkan atas seluruh cinta, pengorbanan, semangat serta iringan doa selama merampungkan tulisan ini.

Buat sahabat-sahabat yang menemani perjalanan menempuh pendidikan baik di Indonesia ataupun di Malaysia : hidup selalu penuh warna, bukan?

Setinggi-tingginya dedikasi buat Prof. Madya Dr. Yusof Boon, atas semua bimbingan, curahan ilmu dan nasihat yang telah diberikan. Betapa kesabaran dan kebaikan beliau menjadi pedoman berharga dalam mengarungi kehidupan.

PENGHARGAAN

Bismillahi Rahmani Rahim

Terima kasih pada Tuhan Yang Maha Esa, kerana cinta dan anugerah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penghargaan tinggi ditujukan kepada Prof. Madya Dr. Yusof Boon, penyelia yang sentiasa memberi petunjuk, bimbingan dan arahan selama penulis menempuh pendidikan.

Jutaan terima kasih buat keluarga besar Fakulti Pendidikan, semua Pensyarah, Staf, Kolej Datin Seri Endon, Perpustakaan Sultanah Zanariah dengan buku-buku serta novel-novel paling keren, dan semua pihak yang telah memberikan bimbingan serta tunjuk ajar dalam proses belajar di Universiti Teknologi Malaysia.

Penghargaan dan ucapan terima kasih tak terhingga kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, Bapak Dr. Syahrul Yasin Limpo, M.Si, MH atas bantuan dan komitmen tinggi terhadap pembangunan pendidikan, Rakyat Sulawesi Selatan beserta siapapun baik langsung atau tidak langsung membantu dalam penyelesaian tesis ini. Semoga Tuhan selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua.

ABSTRAK

Kaunselor di Indonesia masih kurang profesional dan dianggap oleh siswa belum memiliki kemampuan seperti harapan dalam aspek ketrampilan kaunseling individual sehingga terhad dalam menghadapi perubahan organisasi. Kajian ini bertujuan mengenal pasti kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi ditinjau daripada faktor *optimism*, *self-esteem*, *perceived control* dan apakah ada hubungannya dengan etnik kaunselor. Reka bentuk kajian menggunakan *embedded concurrent*, iaitu penggabungan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Sumber data kuantitatif diperoleh melalui pengedaran soal selidik kepada 68 kaunselor di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar. Manakala data kualitatif diperoleh melalui temu bual dengan lima orang kaunselor. Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) untuk mendapatkan min, korelasi, varians dan analisis regresi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa secara kuantitatif semua faktor berhubungan dengan kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi. *Optimism* memiliki hubungan yang tinggi, signifikan dan positif dengan kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi ($r = 0.676$ & $p = 0.000$), *self-esteem* memiliki hubungan yang tinggi, signifikan dan positif dengan kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi ($r = 0.606$ & $p = 0.000$), *perceived control* memiliki hubungan yang sederhana, signifikan dan positif dengan kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi ($r = 0.485$ & $p = 0.000$). Sementara itu dapatan kualitatif menunjukkan bahawa kemampuan dalam menghadapi perubahan organisasi perlu disokong oleh kemahiran, pengkhususan dan kewangan daripada kaunselor. Untuk cadangan kajian lanjutan diperlukan perluasan skop di mana bukan hanya faktor personaliti yang mempengaruhi tahap kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi tetapi banyak unsur lain seperti budaya, tahap pendidikan, serta persekitaran atau latar belakang keluarga. Bagi menambahkan dapatan kajian berikutnya, kaedah pengumpulan data yang lain perlu digunakan seperti kaedah pemerhatian.

ABSTRACT

Indonesia lacks professional counsellors because students have perceived that the ability of counsellors is below their expectation such as expectation of individual skills of counsellors which leads to limitation to cope with organisational change. This study aims at analysing the ability of senior high school counsellors in coping with organizational change by investigating aspects of optimism, self-esteem and perceived control as well as their relationships with the counsellors' ethnic. The design of this study employs a mixed method which includes quantitative and qualitative approaches. A questionnaire was used to collect quantitative data from 68 counsellors of state senior high schools in Makassar City. On the other hand, interviews were conducted with five school counsellors in order to collect qualitative data. Correlation analysis, analysis of variance and regression analysis were utilised to analyse quantitative data using Statistical Package for the Social Science (SPSS). The findings of the quantitative analysis show that all factors have significant and positive relationships with the ability of counsellors in coping with organizational change where optimism ($r = 0.676$ & $p = 0.000$), self-esteem ($r = 0.606$ and $p = 0.000$), and perceived control ($r = 0.485$ and $p = 0.000$). Meanwhile, the qualitative study finds that the counsellor ability needs a skill, a specialisation and fund support to cope with the organizational change. It is recommended for future research to expand the scope of the research by including other factors such as culture, level of education and environmental or family background that influence the ability of counsellors in coping with organizational change, instead of personality factors. Furthermore, in order to provide more findings, future research is also recommended to make use of observation techniques.

ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	ISI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
	SENARAI SINGKATAN	xviii
1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	2
	1.3 Pernyataan Masalah	7
	1.4 Objektif Kajian	8
	1.5 Persoalan Kajian	9
	1.6 Hipotesis Kajian	9
	1.7 Kerangka Kajian	11
	1.8 Kepentingan Kajian	12
	1.9 Kerangka Teori Kajian	13
	1.10 Skop dan Batasan Kajian	15
	1.11 Definisi Kajian	16
	1.11.1 <i>Optimism</i>	16

1.11.2	<i>Self-Esteem</i>	17
1.11.3	<i>Perceived Control</i>	18
1.11.4	Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi	18
1.11.5	Kaunselor	19
1.12	Penutup	19
2	SOROTAN KAJIAN	20
2.1	Pengenalan	20
2.2	Perubahan Organisasi	21
2.2.1	Perlunya Perubahan	22
2.2.2	Tujuan dan Sasaran Perubahan	23
2.2.3	Kerangka Perubahan	25
2.2.3.1	Kontinum Perubahan	26
2.2.3.2	Pendekatan Perubahan	27
2.2.3.3	Kerangka Kerja Perubahan	28
2.3	Jenis Perubahan	29
2.3.1	Perubahan Terancang dan Tidak Terancang	29
2.3.2	Tipologi Perubahan	30
2.3.3	Perubahan Inkremental dan Fundamental	32
2.4	Proses Perubahan	34
2.4.1	Sistem Perubahan Kreitner Dan Kinicki	38
2.5	Kriteria Perubahan	39
2.6	Sumber-Sumber Dorongan Untuk Perubahan	39
2.7	Penolakan Terhadap Perubahan	44
2.8	Model Proses Pengurusan Perubahan	46
2.8.1	Model Perubahan Tyagi	57
2.8.2	Model Perubahan Bridges Dan Mitchell	58
2.8.2.1	Meninggalkan Cara Lama	58
2.8.2.2	Berpindah Ke Situasi Baru	59
2.8.2.3	Bergerak Maju	59
2.8.3	Struktur Perubahan Conner	60
2.8.3.1	Daya Tahan (<i>Resilience</i>)	60
2.8.3.2	Sifat Perubahan (<i>The Nature of Change</i>)	61
2.8.3.3	Proses Perubahan (<i>The Process of Change</i>)	61

2.8.4	Model Perubahan Victor Tan	62
2.9	Perubahan Organisasi di Sekolah	67
2.9.1	Bentuk-bentuk Perubahan di Sekolah	67
2.9.2	Contoh-contoh Yang Berlaku di Sekolah	71
2.9.2.1	Implikasi ICT Dalam Pendidikan	71
2.9.2.2	Pentaksiran Berasaskan Sekolah Atau PBS	72
2.9.2.3	Perubahan Sistem Peperiksaan	75
2.10	Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi	76
2.11	Personaliti	79
2.11.1	Definisi Personaliti	79
2.11.2	Kajian Personaliti	80
2.11.3	Ciri-ciri Personaliti	82
2.11.3.1	<i>Optimism</i>	82
2.11.3.2	<i>Self-Esteem</i>	84
2.11.3.3	<i>Perceived Control</i>	86
2.11.4	<i>Optimism, Self-Esteem, dan Perceived Control</i> Sebagai Satu Personaliti	88
2.12	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan Ciri-Ciri Personaliti Dan Perubahan Organisasi	88
2.13	Penutup	92
3	METODOLOGI KAJIAN	93
3.1	Pengenalan	93
3.2	Reka Bentuk Kajian	93
3.3	Populasi dan Sampel	95
3.4	Instrumen Kajian	96
3.4.1	Soal Selidik	96
3.4.1.1	Kesahan Soal Selidik	98
3.4.1.2	Kebolehpercayaan Soal Selidik	99
3.4.2	Temu Bual	99
3.5	Kajian Rintis	101
3.5.1	Uji Kesahan Soal Selidik	102
3.5.2	Uji Kebolehpercayaan Soal Selidik	107
3.6	Teknik Pengumpulan Data	108

3.7	Teknik Analisis Data Kuantitatif	109
3.7.1	Analisis Deskriptif	111
3.7.2	Analisis Inferensi	111
2.7.2.1	Ujian hubungan person 'r'	112
2.7.2.2	Ujian regresi berganda	113
2.7.2.3	Analisis varians	113
3.8	Analisis Kualitatif	114
3.9	Penutup	115
4	DAPATAN KAJIAN	117
4.1	Pengenalan	117
4.2	Latar Belakang Responden	118
4.3	Tahap Kemampuan Kaunselor Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi, <i>Optimism</i> , <i>Self-Esteem</i> , dan <i>Perceived Control</i>	122
4.3.1	Tahap Kemampuan Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi	123
4.3.2	Tahap <i>Optimism</i> Responden Menghadapi Perubahan Organisasi	125
4.3.3	Tahap <i>Self-Esteem</i> Responden Menghadapi Perubahan Organisasi	126
4.3.4	Tahap <i>Perceived Control</i> Responden Menghadapi Perubahan Organisasi	128
4.4	Hubungan Antara Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Optimism</i>	129
4.5	Hubungan Antara Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Self-Esteem</i>	129
4.6	Hubungan Antara Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Perceived Control</i>	130
4.7	Hubungan Antara <i>Optimism</i> Dengan <i>Self-Esteem</i>	131
4.8	Hubungan Antara <i>Optimism</i> Dengan <i>Perceived Control</i>	132
4.9	Hubungan Antara <i>Self-Esteem</i> Dan <i>Perceived Control</i>	132
4.10	Analisis Pengaruh <i>Optimism</i> , <i>Self-Esteem</i> , Dan <i>Perceived Control</i> Terhadap Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi	133

4.11	Analisis Varian Untuk Mengamati Perbezaan <i>Optimism</i> , <i>Self-Esteem</i> Dan <i>Perceived Control</i> Kaunselor Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi	135
4.12	Analisis Varian Untuk Mengamati Perbezaan Etnik Kaunselor Menghadapi Perubahan Organisasi	137
4.13	Dapatan Analisis Kualitatif	139
4.13.1	Tahap Menghadapi (Coping) Perubahan Organisasi	139
4.13.2	Bentuk-Bentuk Perubahan Organisasi Di Sekolah	141
4.13.3	Persediaan Yang Telah Disiapkan Menghadapi Perubahan Organisasi	146
4.13.4	Kemampuan Staf Menghadapi Perubahan Organisasi	148
4.13.5	Masalah Kaunselor Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi	151
4.13.5.1	Masalah ketidaksiapan kaunselor menghadapi perubahan organisasi	152
4.13.5.2	Masalah penguasaan kompetensi	152
4.13.5.3	Kurang sokongan kewangan	153
4.13.5.4	Tidak ada waktu yang mencukupi	155
4.13.5.5	Kekangan daripada pihak lain dalam menjalankan tugas	155
4.13.5.6	Guru mata pelajaran ditugaskan sebagai kaunselor	156
4.13.5.7	Pengurusan bimbingan dan kaunseling yang rumit serta tidak praktikal	158
4.14	Tindakan Yang Telah Dilakukan Untuk Mengatasi Masalah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi	160
4.15	Keyakinan Terhadap Perubahan Organisasi	165
4.16	Penutup	169
5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	170
5.1	Pengenalan	170
5.2	Rumusan	171
5.3	Perbincangan	177

5.3.1	Kemampuan Kaunselor Menghadapi Perubahan Organisasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar	177
5.3.2	Hubungan Antara Kemampuan Kaunselor Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Optimism</i>	180
5.3.3	Hubungan Antara Kemampuan Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Self-Esteem</i>	182
5.3.4	Hubungan Antara Kemampuan Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Perceived Control</i>	184
5.3.5	Masalah Yang Dihadapi Oleh Kaunselor Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi	185
5.3.6	Perbezaan Antara Tahap Kemampuan Menghadapi Perubahan Organisasi Dengan Etnik Kaunselor	188
5.3.7	Model Menghadapi Perubahan Organisasi Dalam Kalangan Kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kota Makassar	188
5.3.7.1	Kemampuan	189
5.3.7.2	Kemahiran	191
5.3.7.3	Kewangan	191
5.3.7.4	Kekhususan	192
5.4	Implikasi Kajian	193
5.5	Cadangan	194
5.5.1	Pihak Berkepentingan	194
5.5.2	Cadangan Lanjutan	195
5.6	Kesimpulan	196
RUJUKAN		198
Lampiran A - G		209 - 241

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Variasi Perubahan	26
3.1	Keseluruhan Bilangan Kaunselor SMA Negeri di Kota Makassar Sebagai Sampel	95
3.2	Daftar Nama Ahli Yang Terlibat Dalam Pengesahan Kandungan Soal Selidik	104
3.3	Uji KMO dan Bartlett Sebelum Membuang Item Yang Tidak Sahih	104
3.4	Pengujian Kesahihan Item Soalan Mengikut <i>Analisis Factor Loading</i> Sebelum Membuang Item Tidak Sahih	105
3.5	Uji KMO Bartlett Setelah Membuang Item Tidak Sahih	105
3.6	Pengujian Kesahihan Item Soalan Mengikut <i>Analisis Factor Loading</i> Setelah Membuang Item Tidak Sahih	106
3.7	Ringkasan Instrumen Kajian Yang Digunakan	107
3.8	Kebolehpercayaan Soal Selidik	108
3.9	Analisis Yang Digunakan Berdasarkan Objektif Kajian	110
3.10	Skor Tafsiran	111
3.11	Tafsiran Bagi Nilai Korelasi Koefisien	113
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	118
4.2	Taburan Responden Mengikut Status	

	Perkahwinan	119
4.3	Taburan Responden Mengikuti Tahap Pendidikan Tertinggi	119
4.4	Taburan Responden Mengikuti Etnik/Suku	120
4.5	Taburan Responden Mengikut Tempoh Pengalaman Bekerja	121
4.6	Taburan Responden Mengikut Umur	121
4.7	Dapatan Deskriptif Pembolehubah	122
4.8	Analisis Nilai Min Dan Sisihan Piawai Mengikut Tahap Kemampuan Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi	124
4.9	Analisis Nilai Min Dan Sisihan Piawai Mengikut Tahap <i>Optimism</i> Konselor	126
4.10	Analisis Nilai Min Dan Sisihan Piawai Mengikut Tahap <i>Self-Esteem</i> Konselor	127
4.11	Analisis Nilai Min Dan Sisihan Piawai Mengikut Tahapan <i>Perceived Control</i> Kaunselor	128
4.12	Korelasi Antara Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dan <i>Optimism</i>	129
4.13	Korelasi Antara Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Self-Esteem</i>	130
4.14	Korelasi Antara Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi Dengan <i>Perceived Control</i>	131
4.15	Korelasi Antara <i>Optimism</i> dan <i>Self-Esteem</i>	131
4.16	Korelasi Antara <i>Optimism</i> Dengan <i>Perceived Control</i>	132
4.17	Korelasi Antara <i>Self-Esteem</i> Dengan <i>Perceived Control</i>	133
4.18	Dapatan Analisis Regresi	133
4.19	Dapatan Kajian <i>Levene's Test of Equality of Error Variances</i>	135

4.20	Varians Analisis	136
4.21	Dapatan <i>Levene's Test of Equality of Error Variances</i>	137
4.22	Dapatan Uji Post Hoc	138
4.23	Masalah Kaunselor Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi	151

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Kajian	11
1.2	Kerangka Teori Kajian	15
2.1	Kontinum Perubahan	27
2.2	Pendekatan Perubahan	27
2.3	Kerangka Kerja Perubahan	28
2.4	Tipologi Perubahan	31
2.5	Matriks Perubahan Inkremental	33
2.6	Matriks Perubahan Fundamental	34
2.7	Model Perancangan (<i>Planning Model</i>)	48
2.8	Model Penyelidikan Aksi (<i>Action Research Model</i>)	50
2.9	Model Integratif Perubahan Terancang	53
2.10	Model Perubahan dan Inovasi Terancang	55
2.11	Model Perubahan Tyagi	57
2.12	Model Keberhasilan Conner	62
2.13	Model Keberhasilan Perubahan	65
3.1	Tahapan Temubual	100
5.1	Model 4K Menghadapi (<i>Coping</i>) Perubahan Organisasi	189

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Soal Selidik	209
B	Soalan Temu Bual	215
C	Pengesahan Kandungan	216
D	Uji Instrumen	218
	D1. Analisis Faktor Untuk Uji Validiti	218
	D2. Uji Reliabiliti	229
E	Lampiran Data Hasil Kajian Soal Selidik	232
F	Dapatan Analisis Data	234
G	Surat Kebenaran Mengumpulkan Data daripada Dinas Pendidikan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan	241

SENARAI SINGKATAN

ANOVA	–	<i>Analysis of Variance</i>
BK	–	Bimbingan dan Konseling
Bil	–	Bilangan
BISP	–	Bayaran Insentif Subjek Pendidikan
CFA	–	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CR	–	<i>Critical Ratio</i>
CV	–	<i>Coefficient of Variance</i>
EI	–	<i>Extroversion and Introversion</i>
EQ	–	<i>Emotional Quotient</i>
FFM	–	<i>Five Factor Model</i>
FIRO	–	<i>Fundamental Interpersonal Relations Orientation</i>
FMC	–	<i>Federation of Malaya Certificate</i>
H	–	<i>High</i>
HS	–	<i>Highly Significant</i>
ICT	–	<i>Information and Communication Technology</i>
ILO	–	<i>International Labour Organization</i>
IQ	–	<i>Intelligence Quotient</i>
JP	–	<i>Judging and Perceiving</i>
KBSM	–	Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah
KPM	–	Kementerian Pelajaran Malaysia
KTSP	–	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan
L	–	<i>Low</i>
LCE	–	<i>Lower Certificate of Education</i>
MBTI	–	<i>Myers-Briggs Type Indicator</i>
MCE	–	<i>Malaysia Certificate of Education</i>
MGBK	–	Musyawarah Guru Bimbingan Konseling
MGMP	–	Musyawarah Guru Mata Pelajaran

MIMOS	–	Malaysian Institute of Microelectronic System
MSC	–	<i>Multimedia Super Corridor</i>
MSSEE	–	<i>Malayan Secondary School Entrance Examination</i>
NAHRO	–	<i>National Association of Housing and Redevelopment Officials</i>
OSC	–	<i>Overseas Senior Cambridge</i>
PPSMI	–	Pengajaran dan Pembelajaran Sains dan Matematika dalam Bahasa Inggeris
PTS	–	Penilaian Tahap Satu
PMR	–	Penilaian Menengah Rendah
PSB	–	Penerimaan Siswa Baru
RSBI	–	Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional
S	–	<i>Significant</i>
SC	–	<i>School Certificate</i>
SKKI	–	Standar Kompetensi Kaunselor Indonesia
SMA	–	Sekolah Menengah Atas
SMP	–	Sekolah Menengah Pertama
S-1	–	Strata Satu
SP	–	Sisihan Piawai
SPM	–	Sijil Pelajaran Malaysia
SPPTM	–	Sijil Pelajaran Persekutuan Tanah Melayu
SPSS	–	<i>Statistical Package for the Social Science</i>
SRP	–	Sijil Rendah Pelajaran
UNESCO	–	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UPSR	–	Ujian Pencapaian Sekolah Rendah
UURI	–	Undang-Undang Republik Indonesia
UU	–	Undang Undang

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Organisasi terdiri daripada sekumpulan manusia melebihi dua orang dan mempunyai matlamat yang sama dengan struktur serta fungsi tertentu untuk mencapai matlamat tersebut (Najib, 2004).

Setiap organisasi sama ada yang baru ditubuhkan atau telah lama tidak akan terlepas daripada berlakunya perubahan. Dalam perjalanan organisasi, perubahan organisasi merupakan tindak balas kepada organisasi untuk merancang, melaksanakan dan mengendalikan perubahan. Dalam menghadapi arus kemodenan pada era ini, setiap organisasi perlu mempunyai daya atau kemampuan untuk melaksanakan perubahan dan membawa kepada penambahbaikan. Proses penambahbaikan secara berterusan akan memberi impak terhadap organisasi. Hal sama juga berlaku dalam organisasi pendidikan.

Menurut George dan Jones (2002), terdapat beberapa faktor luaran menjadi pendorong kepada berlakunya perubahan, iaitu kekuatan persaingan, ekonomi, politik, globalisasi, sosial-demografik dan kekuatan etika. Pada masa ini persaingan berlangsung semakin ketat. Dinamika ekonomi dan politik nasional, regional

mahupun global bergerak sangat fluktuatif dan penuh kejutan. Globalisasi ekonomi dan budaya dipicu oleh perkembangan pesat teknologi informasi dan transportasi telah menyebabkan dunia bagaikan desa global. Perubahan struktur demografik dan sosial berlangsung secara sangat signifikan. Di tengah semua itu, kesadaran etik masyarakat menuntut ditegakkannya perilaku etis dalam dunia kerja, bisnis dan politik.

Melaksanakan perubahan dalam organisasi bukan sesuatu yang mudah dilakukan. Ada banyak rintangan dapat menghadang atau melambatkan program-program perubahan. Menurut George dan Jones (2002) antara faktor tersebut adalah: (a) kekangan sistem keorganisasian dan kuasa, (b) perbezaan orientasi fungsional dan struktur organisasi (c) budaya organisasi, (d) norma dan kesepaduan kelompok, (e) pemikiran kelompok (f) kekangan individual, seperti ketidaksediaan yang mengakibatkan rasa tidak pasti, bimbang dan kurang selamat.

Upaya kaunselor untuk meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja berada pada kategori sedang dan masih terdapat kaunselor belum profesional dalam menjalankan tugas (Puspitasari, 2010). Selanjutnya kajian Puspitasari (2010) mendapati kenyataan di lapangan bahawa sebagian besar kaunselor mengatakan penguasaan keterampilan kaunseling memang sangat kurang disebabkan kerana tidak adanya kompetensi yang mereka miliki berupa pengetahuan dan wawasan luas tentang kaunseling.

1.2 Latar Belakang Masalah

Perubahan yang berlaku dalam bidang pendidikan boleh mengganggu persekitaran pendidikan, terutama jika dilakukan secara besar-besaran bukan suatu konsep mudah diterima oleh individu mahupun organisasi. Pelbagai cabaran dan

implikasi akan timbul akibat daripada perubahan organisasi pendidikan dan memerlukan perhatian semua warga pendidik. Beban perubahan organisasi kebanyakan terletak pada guru dan tidak dapat dinafikan bahawa kepentingan peranan mereka sangat besar bagi merealisasikan perubahan dalam dunia pendidikan (Paul, 1992).

Di dalam *Report of the International Commission on Education for the Twenty first Century*, UNESCO (1995) menyebutkan bahawa untuk meningkatkan kualiti pendidikan dunia mengacu kepada empat perkara belajar iaitu, *learning to know* yang berkaitan dengan pengembangan ranah kognitif dan pengetahuan profesional sesuai bidangnya. *Learning to do* terkait dengan pengembangan ranah psikomotorik atau keterampilan profesional sesuai spesialisasi dan jenjang pendidikannya. *Learning to be* lebih ke arah pengembangan ranah afektif dan aspek etik peserta didik dalam pembentukan sikap dan keperibadian secara utuh dan *learning to live together* mengarah kepada pengembangan aspek sosial dan kecintaan terhadap lingkungan. Empat perkara ini harus menjadi panduan dalam melatih para pendidik dan pelajar.

Merujuk kepada sekolah, boleh ditakrifkan sebagai sebuah organisasi yang menjadi institusi masyarakat, iaitu ibu bapa atau penjaga menghantar anak mereka ke sekolah untuk mendapatkan pendidikan. Untuk sentiasa relevan, sekolah perlu peka terhadap perubahan dan melaksanakannya untuk bersaing dalam pasaran. Menurut Najib (2010), tidak terdapat banyak perbezaan intitusi pendidikan dengan industri lain dalam menghadapi perubahan, kecuali berkaitan matlamat dan hasil keluaran.

Pengaruh daripada perubahan yang berlaku kepada masyarakat menuntut kerajaan melakukan pelbagai inovasi dan menyusun strategi bagi menghadapi perubahan tersebut. Kejayaan penyusunan strategi yang menjadi perhatian utama adalah pengurusan sumber manusia. Bagi memenuhi pelbagai peningkatan kepentingan masyarakat, khususnya dalam bidang pendidikan, seharusnya setiap

institusi pendidikan memberikan pekhidmatan terbaik kepada masyarakat, dengan menekankan kepada peningkatan tenaga kerja guru (Gitosudarno, 2002).

Banyak kaunselor menunjukkan perilaku kurang profesional (Hajati, 2010). Penelitian Asrori (1990), menunjukkan bahawa kemampuan kaunselor 40,63% dengan kategori tinggi dan 59,37% dalam kategori sedang. Kaunselor masih dianggap oleh siswa belum memiliki kemampuan seperti harapan dalam aspek keterampilan kaunseling individual. Nurhisan (1993), menemukan pelaksanaan kaunseling tidak sesuai harapan, iaitu masih kurangnya kemampuan kaunselor dalam menangani dan menggali masalah siswa. Penelitian Marjohan (1993) menunjukkan hanya 39,47% kaunselor dapat menerapkan kemampuan professional kaunseling dalam kategori tinggi, manakala 60,53% baru mampu menerapkan kemampuan tersebut pada kategori sedang. Kemudian banyak kaunselor kurang memiliki kualifikasi sebagai kaunselor kerana ianya merupakan guru bidang studi namun terlibat dalam pelaksanaan bimbingan dan kaunseling (Hajati, 2010).

Kualiti sumber manusia sangat bergantung kepada sistem pendidikan yang dilaksanakan pada sesebuah negara. Justeru itu pendidikan menjadi fokus utama dalam melahirkan manusia bersifat holistik. Di Indonesia tujuan pendidikan nasional dinyatakan dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, dengan mendasarkan pada makna untuk mencerdaskan kehidupan bangsa iaitu berkembangnya potensi pelajar agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sihat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UURI, 2003).

Berkaitan dengan proses demokrasi di Indonesia telah timbul gejala-gejala negatif seperti mengutamakan etnik sendiri serta kecenderungan untuk menggunakan nilai-nilai kelompok. Etnik berkaitan dengan lahirnya demokrasi di dunia pada permulaan abad ke-21. Berkembangnya proses tersebut adalah berkait rapat dengan politik desentralisasi, iaitu kerajaan pusat memberikan hak otonomi kepada kerajaan

negeri atau daerah untuk membangunkan wilayahnya sendiri. Etnik menjadi ikatan emosional dan melahirkan perjuangan golongan tertentu daripada penguasaan suku majoriti (Sugiprawaty, 2009). Seringkali keterikatan etnik dimanfaatkan oleh kelompok elit dalam perebutan kuasa, terutama di daerah dengan penduduk yang pelbagai.

Etnik dipandang sebagai simbol subjektif atau karakter tertentu yang mewakili unsur budaya untuk membezakannya dengan orang lain. Perkara tersebut adalah faktor budaya, biologi ataupun wilayah masa lalu dan telah diyakini bersama. Konteks etnik adalah identiti simbolis, memiliki kesepakatan makna, solidariti, keeratan dan saling memiliki (De Voss, 1975; Burges, 1978).

Indonesia Timur merupakan bahagian kecil dalam peta etnik di Indonesia (Tomagola, 2007). Identiti etnik terletak di wilayah yang relatif sempit dan dihuni oleh dua atau lebih etnik. Adanya perbezaan dalam interaksi sosial tidak seharusnya melepaskan identiti etnik seseorang walaupun antara etnik berlainan hidup berdampingan di antara masyarakat dengan keragaman budaya. Dari perspektif etnik yang ditakrifkan oleh Barth (1988), bahawa tiada ada satu budaya tidak terpengaruh oleh budaya lain. Budaya dominan mempengaruhi budaya minoritas atau pendatang. Selanjutnya budaya minoriti terpengaruh akibat tekanan daripada lingkungan budaya tersebut.

Perbezaan etnik tidak disebabkan oleh percampuran, hubungan dan pertukaran matlamat, namun kerana adanya proses-proses sosial berupa pemisahan dan penyatuan, sehingga perbezaan kategori tetap dipertahankan walaupun terjadi pertukaran peranan serta keanggotaan di antara unit-unit etnik dalam perjalanan hidup seseorang.

Dilihat dari sudut pandang perbezaan etnik, Sulawesi Selatan dihuni empat etnik utama iaitu etnik Makassar, etnik Bugis, etnik Toraja dan etnik Mandar. Dalam lingkup kehidupan, masing-masing mempunyai tatacara tersendiri untuk mengatur peranan anggota masyarakatnya, termasuk kedudukan wanita dengan keharusan berkiblat pada nilai dan norma yang mereka amalkan (Pandu, 1990). Semangat kesukuan turut berkembang dalam organisasi pendidikan di Sulawesi Selatan. Oleh kerana itu, sejauh mana pengaruh personaliti dan perbezaan etnik berpengaruh terhadap kemampuan menghadapi perubahan organisasi masih belum dapat ditentukan.

Seiring dengan perubahan organisasi dan penjelasan tentang kepelbagaian etnik dalam lingkup pendidikan di Provinsi Sulawesi Selatan, maka bimbingan dan kaunseling, khususnya kaunselor harus mampu membantu pelajar mengembangkan seluruh aspek kepribadiannya dengan maksima, sehingga dapat melahirkan pelajar yang mampu menghadapi cabaran masa kini dan akan datang. Perkhidmatan bimbingan dan kaunseling merupakan bahagian penting dari keseluruhan proses pendidikan. Pelaksanaan bimbingan dan kaunseling di sekolah menjadi tanggung jawab bersama antara semua individu iaitu pengetua sekolah, guru, kaunselor dan pengawas. Kegiatan tersebut mencakup keterkaitan banyak aspek sehingga tidak memungkinkan apabila hanya dibebankan sebagai tugas kaunselor tanpa bantuan daripada pihak lain di sekolah (Soetjipto, 2004).

Kartadinata (2006) menakrifkan bahawa tugas bimbingan dan kaunseling adalah tugas berasaskan nilai dan perkhidmatan etis-normatif. Persoalannya apakah para kaunselor di sekolah sudah memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sesuai? Pemberian sertifikasi pendidik pada masa ini akan menjadi sebahagian daripada latihan kepada kaunselor di tempat kerja. Dalam kaitannya dengan kurikulum, komponen pengembangan diri dinyatakan sebagai perkhidmatan kaunseling. Banyak kekeliruan yang berlaku sebelum ini di mana perkhidmatan bimbingan dan kaunseling dilaksanakan seperti pembelajaran mata pelajaran biasa.

1.3 Pernyataan Masalah

Peranan kaunselor dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kelayakan pendidik, sama seperti guru, pensyarah, tutor, fasilitator dan instruktur. Kaunselor adalah tenaga pendidik profesional yang telah menyelesaikan pendidikan pada peringkat Ijazah Sarjana Muda (Bimbingan dan Kaunseling) dan program Pendidikan Kelayakan Kaunselor dari institusi pengajian tinggi yang diiktiraf. Perkhidmatan bimbingan dan kaunseling dalam pendidikan formal dan nonformal harus dilaksanakan oleh kaunselor yang diiktiraf (UU No. 20 Tahun 2003). Akauntabiliti kaunselor bergantung kepada kemampuannya membantu pelajar mendapat keadilan sosial dan perubahan sistemik dalam menghadapi pelbagai cabaran (Dahir dan Stone, 2009).

Daripada laporan Uji Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan tahun 2005 menemukan indikasi rendahnya kompetensi kaunselor di Indonesia, bahwa kemampuan yang ditunjukkan oleh kaunselor adalah paling rendah di antara guru mata pelajaran. Sehingga sangat diperlukan peningkatan kemampuan kaunselor dalam menghadapi perubahan organisasi di mana bidang bimbingan dan kaunseling memberikan kontribusi penting dalam penyelenggaraan pendidikan.

Kajian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana kemampuan kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar dalam menghadapi (*level of coping*) perubahan organisasi yang meliputi perubahan dari segi budaya organisasi, strategi, struktur, pengagihan kuasa dan sistem kawalan. Kemampuan kaunselor menghadapi perubahan ini dilihat dari aspek *self-esteem*, *optimism* dan *perceived control*. Selain itu, kajian ini turut melihat sama ada etnik mempengaruhi kemampuan menghadapi perubahan organisasi dalam kalangan kaunselor pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.

1.4 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah untuk melihat sejauh mana tahap kemampuan kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar menghadapi perubahan organisasi dan apakah faktor etnik boleh mempengaruhi kemampuan menghadapi perubahan organisasi.

Secara spesifik, objektif kajian ini adalah:

- i. Menenalpasti tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar.
- ii. Menenalpasti hubungan antara *optimism* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar.
- iii. Menenalpasti hubungan antara *self-esteem* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar.
- iv. Menenalpasti hubungan antara *perceived control* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar.
- v. Menenalpasti masalah yang dihadapi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar dalam menghadapi perubahan organisasi.
- vi. Mengetahui sama ada terdapat perbezaan antara tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi dengan etnik kaunselor.

1.5 Persoalan kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjawab beberapa persoalan seperti berikut:

- i. Apakah tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar?
- ii. Apakah *optimism* mempunyai hubungan dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar?
- iii. Apakah *self-esteem* mempunyai hubungan dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar?
- iv. Apakah *perceived control* mempunyai hubungan dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar?
- v. Apakah masalah yang dihadapi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Makassar dalam menghadapi perubahan organisasi?
- vi. Apakah terdapat perbezaan antara tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi dengan etnik kaunselor.

1.6 Hipotesis Kajian

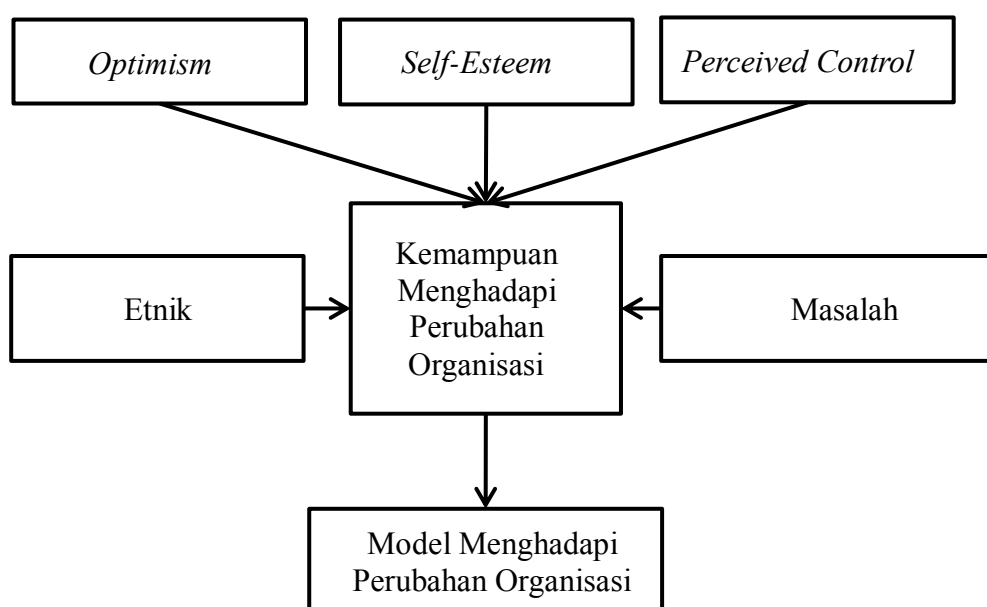
Berdasarkan persoalan kajian yang dibina dan rangka kerja teoritikal telah dibentuk, hipotesis bagi kajian ini adalah seperti berikut :

H₀₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *optimism* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.

- Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-esteem* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived control* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho4: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *optimism* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho5: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-esteem* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho6: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived control* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho7: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *optimism* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho8: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *self-esteem* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho9: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *perceived control* dengan tahap kemampuan menghadapi perubahan organisasi oleh kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.
- Ho10: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara etnik dengan kemampuan menghadapi perubahan organisasi dalam kalangan kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar.

1.7 Kerangka Kajian

Berdasarkan kajian yang dibuat oleh pengkaji lepas, telah dibentuk satu kerangka kerja teoritikal. Kajian ini memberi tumpuan terhadap hubungan dan pengaruh antara ciri-ciri personaliti dengan tahap menghadapi perubahan organisasi oleh warga pendidik. Kerangka kajian diperlihatkan dalam rajah berikut ini.



Rajah 1.1 Kerangka Kajian

Variabel terikat atau pembolehubah bersandar (*dependent variable*) dalam kajian ini adalah kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi. Variabel bebas/pembolehubah bebas pertama (*independent variable I*) adalah ciri-ciri personaliti merangkumi; *optimism*, *self-esteem*, dan *perceived control*. Manakala pembolehubah bebas atau variabel bebas kedua (*independent variable II*) adalah etnik serta masalah yang dihadapi kaunselor dalam menghadapi perubahan organisasi.

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting kepada kaunselor dalam menghadapi perubahan organisasi. Dengan pengetahuan terhadap kemampuan kaunselor meliputi *self-esteem*, *optimism*, dan *perceived control* maka kaunselor diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Pemahaman akan *self-esteem* maka kaunselor memiliki kepercayaan tinggi tentang kemampuan, nilai, kejayaan dan kepentingan dirinya. Kaunselor juga diharapkan memiliki sikap optimis, pengharapan terbaik sebagai sesuatu yang prejudis untuk merentasi masa dan situasi. Serta kaunselor harus menguasai *perceived control* sebagai kemampuan untuk mengawal atau menguasai persekitaran, membawa perubahan ke arah penambahbaikan dan membantu membuat keputusan berkesan bagi orang lain.

Secara ilmiah, kajian ini diharapkan dapat menyumbangkan ilmu mengenai perubahan organisasi dan aspek personaliti yang mempengaruhinya. Hasil kajian ini juga diharapkan bermanfaat pada pengkayaan data dan maklumat dalam bidang pendidikan apabila melakukan perubahan.

Kajian ini juga bertujuan meningkatkan kesedaran pada kalangan masyarakat tentang berlakunya perubahan dalam dunia pendidikan dan bagaimana warga pendidik masa kini menghadapi hal tersebut seiring dengan kehendak masyarakat itu sendiri.

Hasil kajian diharap dapat menjadi rujukan bagi Pemerintah Indonesia pada umumnya dan Pemerintah Kota Makassar khususnya pada Dinas Pendidikan dalam membuat kebijakan terkait dengan perubahan pendidikan. Selain itu, dikhususkan untuk memberi manfaat bagi pihak sekolah, baik kepala sekolah, komite sekolah, staf administrasi, guru dan peserta didik.

Secara individu, dapatan kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai asas dan panduan bagi kajian lanjutan yang melibatkan perubahan dalam dunia pendidikan.

1.9 Kerangka Teori Kajian

Terdapat pelbagai istilah berkait rapat dengan perubahan. Mengikut Jaafar (1999), dalam keadaan biasa perubahan diperkenalkan sebagai hasil daripada pengubahsuaian kelakuan lepas untuk menyesuaikan dengan situasi baru. Perubahan juga merupakan kegiatan atau proses membuat sesuatu atau seseorang tidak sama dengan keadaan sebelumnya dan merupakan proses penyebab perubahan pola perilaku individu atau institusi (Brooten, 1978; Atkinson, 1987; Kamus Dewan Edisi Tiga, 2000; Robbins, 2001, Potts & LaMarsh, 2004).

Dalam organisasi, perubahan melibatkan segala bentuk modifikasi oleh pemimpin terhadap sebahagian atau keseluruhan jentera organisasi (Quinn, 1996) dan menurut Hussey (2000), perubahan merupakan salah satu aspek paling kritis untuk keefektifan pentadbiran. Maknanya bahawa tidak hanya perubahan menjadi semakin sering, tetapi sifatnya menjadi kompleks dan ekstensif. Hal itu tidak dapat dihindari kerana kuatnya dorongan eksternal dan kerana adanya keperluan internal. Meskipun berpeluang menghadapi rintangan, baik individual mahupun secara organisasi, kekangan dapat diatasi dengan transparansi, komunikasi dan pengikutsertaan semua pihak (Potts dan LaMarsh, 2004).

Perubahan organisasi dapat terjadi pada struktur, teknologi dan orang (Greenberg dan Baron, 2003). Di samping itu, ditambahkan pula terjadinya perubahan dalam pengaturan fisik (Robbins, 2001). Manakala Romanelli dan

Tushman (1994), menyatakan bahawa perubahan organisasi berlaku terhadap lima domain aktiviti iaitu budaya organisasi, strategi, struktur, pengagihan kuasa dan sistem kawalan.

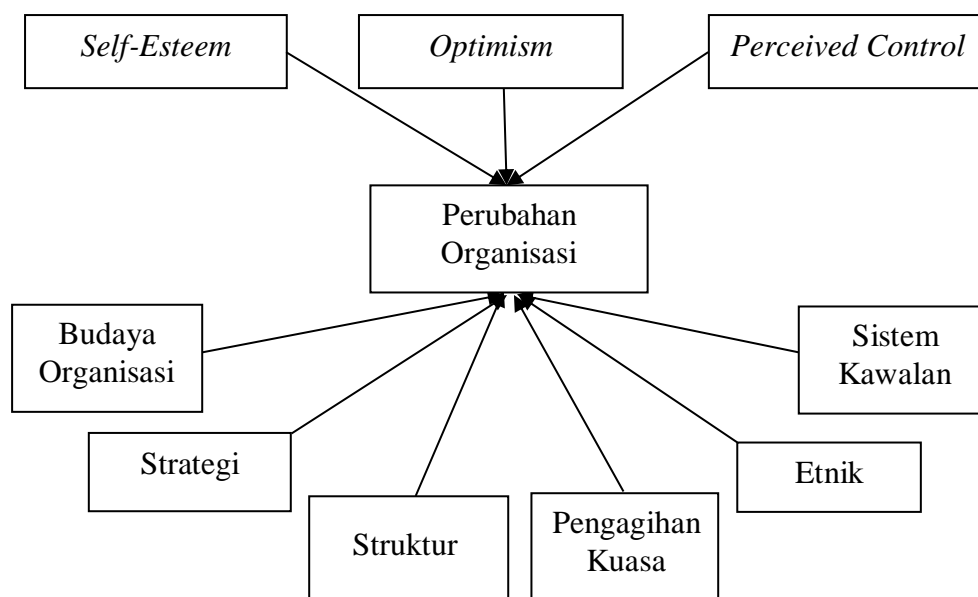
Dalam konsep menghadapi (*coping*) perubahan organisasi, mengikut pendapat Lazarus & Folkman, “menghadapi” ditakrifkan sebagai suatu proses berterusan untuk mengubah tingkah laku bagi menguruskan kehendak dalaman dan luaran yang spesifik atau menguruskan konflik di luar kemampuan seseorang. Anshel, Kim, Kim, Chang dan Horn (2001), mendefinisikan bahawa “menghadapi” adalah usaha seseorang secara sedar sama ada secara fizikal atau psikologi untuk meningkatkan kemampuan pada menghadapi situasi tertekan.

Kelompok etnik ditentukan oleh batas dan memiliki identiti kemudian membentuk pola sendiri. Di tengah pembauran, batas budaya dapat bertahan dengan baik. Perbezaan etnik dalam sistem sosial kemasyarakatan lebih disebabkan oleh proses pemisahan dan penyatuan budaya. Hubungan sosial yang terjalin lama dan sedemikian rupa dalam masyarakat multietnik biasanya terjadi lebih disebabkan oleh adanya status etnik. Demikian halnya masing-masing kelompok etnik berbeza tersebut didasari oleh terbentuknya sistem sosial dalam masyarakat (Barth, 1988). Kelompok etnik hanya dikenal sebagai unit bila kelompok tersebut memperlihatkan perilaku berbeza. Tetapi bilamana orang-orang dengan budaya berbeza berinteraksi, diharapkan perbezaan akan berkurang, sebab interaksi memerlukan dan membentuk kesatuan tanda dan nilai atau dengan harus ada budaya yang umum.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas berkenaan dengan perubahan organisasi, maka kajian ini akan menyelidiki hubungan antara variabel terikat atau pembolehubah bersandar (*dependent variable*) iaitu kemampuan kaunselor menghadapi perubahan organisasi dengan variabel bebas/pembolehubah bebas pertama (*independent variable I*) iaitu ciri-ciri personaliti yang merangkumi; *optimism*, *self-esteem*, dan *perceived control* dan pembolehubah bebas atau variabel

bebas kedua (*independent variable II*) adalah etnik serta masalah yang dihadapi kaunselor menghadapi perubahan organisasi.

Kerangka teori kajian dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Romanelli dan Tushman (1994)

Rajah 1.2 Kerangka Teori kajian

1.10 Skop dan Batasan Kajian

Kajian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar dengan objek kajian adalah kaunselor yang ada pada semua SMA Negeri di Kota Makassar. Dengan demikian, semua hasil menggambarkan tahap kemampuan menghadapi (*coping*) perubahan organisasi dalam kalangan kaunselor Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar, dan tidak boleh digunakan untuk

jabatan-jabatan lain. Kajian ini juga hanya melibatkan tiga ciri personaliti iaitu merangkumi *self-esteem*, *optimism* dan *perceived control* sahaja.

1.11 Definisi Konsep

1.11.1 *Optimism*

Optimism adalah cara berfikir positif dan realistis dalam memandang suatu masalah serta percaya diri akan kemampuan yang dimiliki (Segerestrom, 1998; Lopez & Snyder, 2003; Seligman, 2001; Scheier & Carver, 1985). Menurut Marshall dan Lang (1990), *optimism* adalah keyakinan seseorang bahawa masa depannya menjanjikan hasil sesuai keinginan tanpa mengira kemampuan seseorang untuk mengawal hasil tersebut. Perasaan optimistik ini berpunca daripada berbagai sumber dalaman dan luaran termasuk pertolongan orang lain dan kemampuan personal. Green, Medlin dan Whitten (2004) pula melaporkan *optimism* sebagai suatu yang prejudis dan ekspektasi positif merentasi masa dan situasi.

Peterson (2000) merumuskan tanggapan tentang *optimism* sebagai bersifat kognitif ialah suatu jangkauan berasaskan ilmu dan pemikiran. Sedangkan Vijayabanu dan Karunanidhi (2013) mengatakan bahawa *optimism* mampu mempengaruhi kehidupan seseorang dalam melaksanakan aktivitinya. Berdasarkan pada kajian ini, *optimism* bermakna sebagai cara berfikir positif dan realistis dalam memandang suatu masalah serta percaya diri akan kemampuan yang dimiliki [Segerestrom, (1998); Lopez & Snyder, (2003); Seligman, (2001); Scheier & Carver, (1985); Heuvel and Demerouti, (2009)].

1.11.2 *Self-Esteem*

Salah satu pembolehubah terkait dengan menghadapi perubahan adalah *self-esteem*. Scheier, Carver dan Bridges (1994) mentakrifkan *self-esteem* sebagai perasaan nilai diri yang dimiliki seseorang dengan makna bahawa akan diterima oleh orang lain dan diri seorang itu bukanlah membawa kegagalan kepada kehidupannya.

Coopersmith (1967) mentakrifkan bahawa *self-esteem* adalah penilaian diri dan kepercayaan seseorang tentang kemampuan, nilai kejayaan dan kepentingan dirinya. *Self-esteem* biasanya menunjukkan pembawaan, ciri-ciri global yang relevan kepada konsep holistik mengenai kemampuan dan nilai seseorang. Ia juga boleh diartikan sebagai pengiktirafan seseorang terhadap dirinya. (Pierce, Gardner, Cummings & Dulham, 1989).

Kajian lepas menunjukkan individu dengan penilaian diri rendah cenderung untuk memberi respon terhadap pengalaman secara seimbang; iaitu pengalaman positif memberikan kesan baik dan pengalaman negatif memberi kesan psikologi buruk. Sebaliknya individu dengan penilaian diri tinggi cenderung menerima pengalaman positif serta cuba melemahkan kesan akibat daripada sesuatu pengalaman negatif; situasi yang boleh mengekalkan keadaan psikologi positif (Brown & Mankowski, 1993; Campbell, 1990; Dogson & Wood, 1998). Vijayabanu dan Karunanidhi (2013) mendedahkan bahawa *self-esteem* memberi efek terhadap kemampuan seseorang melakukan aktivitinya.

Dalam kajian ini, *self-esteem* ditakrifkan mengikut Coopersmith (1967) di mana mengatakan bahawa penilaian diri (*self-esteem*) iaitu kepercayaan seseorang tentang kemampuan, nilai, kejayaan dan kepentingan dirinya.

1.11.3 *Perceived Control*

Perkataan kawalan (*control*) sering dikaitkan dengan kuasa tawar-menawar, kuasa rujukan, autoriti rasmi, kepemimpinan bukan formal, autonomi pekerja, akses kepada sumber, dan sebagainya (Ashfort & Saks, 2000). Manakala *perceived control* pula ditakrifkan sebagai kombinasi autonomi pekerjaan dan penyertaan dalam membuat keputusan yang memberi kesan kepada pekerjaan seseorang (Ashforth, 1989; Gardel, 1986).

Perceived control adalah keyakinan pada seseorang bahawa dia boleh mengawal diri sendiri, mempengaruhi persekitaran serta membawa perubahan yang diinginkan (Wallston, Smith & Dobbins 1987; Rotter, 1966). Dalam kajian ini *perceived control* ditakrifkan sebagai kemampuan seseorang untuk mengawal atau menguasai persekitaran, membawa perubahan yang diinginkan dan membantu membuat keputusan berkesan bagi orang lain (Ashforth, 1989; Gardel, 1986).

1.11.4 Menghadapi (*Coping*) Perubahan Organisasi

Anshel, Kim, Kim, Chang dan Horn (2001), mendefinisikan bahawa ‘menghadapi’ adalah usaha seseorang secara sadar sama ada secara fizikal atau psikologi untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi situasi tertekan.

Dalam kajian ini, konsep menghadapi (*coping*) perubahan organisasi, mengikut pendapat Lazarus & Folkman sebagai suatu proses berterusan untuk mengubah tingkah laku bagi menguruskan kehendak dalaman dan luaran yang spesifik atau menguruskan konflik di luar kemampuan seseorang.

1.11.5 Kaunselor

Kaunselor adalah tenaga pendidik profesional dan telah menyelesaikan pendidikan akademik strata satu (S-1) program studi Bimbingan dan Kaunseling dan program Pendidikan Profesi Kaunselor dari perguruan tinggi penyelenggara program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi (UU No. 20 Tahun 2003).

Menurut Kartadinata (2006), tugas seorang kaunselor adalah menyelenggarakan layanan kemanusiaan dan bertujuan memandirikan individu dalam menavigasi perjalanan hidupnya melalui pengambilan keputusan tentang pendidikan, pilihan dan pemeliharaan karier untuk mewujudkan kehidupan yang produktif dan sejahtera, serta untuk menjadi warga masyarakat dengan kepedulian tinggi terhadap kemaslahatan umum melalui pendidikan.

Dalam kajian ini, kaunselor ditakrifkan sebagai penyelenggara layanan bimbingan dan kaunseling pada jalur pendidikan formal sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003).

1.12 Penutup

Bab ini telah membincangkan tentang latar belakang masalah, pernyataan masalah, objektif kajian, kerangka kajian, kepentingan kajian dan kerangka teori. Dihuraikan pula skop dan batasan kajian, reka bentuk kajian serta defenisi konsep.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof. 2003. *Perubahan dan Kepimpinan*. Sintok: Penerbitan Universiti Utara Malaysia.
- Abramson, L. Y. and Alloy, L. B. (1981). *Depression, Non-Depression and Cognitive Illusions : A Repty to Schwartz*. Journal of Experimental Psychology. 110: 436-447.
- Abu Bakar (1987). *Memahami Psikologi Pembelajaran*. Kuala Lumpur: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Adams, J.S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. Adv. Exp. Soc. Psychol. 62: 335 – 343.
- Algifari. (2000). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alderfer. C.P. (1972). *Existance, Relatedness and Growth*. New York : Free Press
- Amir Hasan Dawi. (2002). *Penteorian Sosiologi dan Pendidikan*. Perak : Quantum Books.
- Anshel, M. H., Kim K.W., Kim B. H., Chang K. J. and Hom. H. J. (2001). *A Model for Coping With Stressful Events in Sport : Theory, Application and Future Direction*. International Journal of Sport Psychology. 32: 43-75.
- Arikunto, Suharsimi (2009). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Edisi: Revisi Penerbit: Bumi Aksara Jakarta.
- Arriani, Lely. *Kekerasan dalam Komunikasi Politik*, 2006. Disertasi pada Pascasarjana Komunikasi Unpad.
- Ary D. (1985). *Introduction To Research in Education*. 3rd edition. New York : Holt Rinehart and Winston
- Ashford, S. J. (1988). *Individual Strategies for Coping with Stress During Organizational Transition*. Journal of Applied Behavioral Science. 24: 19-36.
- Ashforth, B. E. (1989). *The Experience of Powerlessness in Organizations: Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 43 : 207 -242.

- Ashforth, B. E. and Saks, A. M. (2000). *Personal Control in Organizations: A Longitudinal Investigation With Newcomers*. Human Relations. 53(3): 311-339.
- Bailis Daniel S., Ruthig Joelle C., Chipperfield Judith G. and Perry Raymond P. (2008). *Perceived Control and Risk Characteristics as Predictors of Older Adults Health Risk Estimates*. The Journal of Social Psychology. 148(6).
- Barth, Fredrik. 1988. *Kelompok Etnik dan Batasannya*. Terjemahan Nining I Susilo. Jakarta. UIP
- Baumgardner, A. H., Kaufman, C. M., and Levy, P. E. (1989). *Regulating Affect Interpersonally, When Low Esteem Leads to Greater Enhancement*. Journal of Personality and Social Psychology. 56: 907-921.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Beugelsdijk, S., Slangen, A. and Herpen, M. V. (2002). *Shapes of Organizational Change: The Case of Heineken Inc.* Journal of Organizational Change Management. 15 (3): 311-326.
- Branden, N. (1969). *The Psychology of Self-Esteem: A New Concept of Man's Nature*. Los Angeles: Nash Publishing.
- Breaugh, J. A. (1985). *The Measurement of Work Autonomy*. Human Relations. 38: 551-570.
- Brown, J. D. and Mankowski, T. A. (1993). *Self-Esteem, Mood and Self-Evaluation: Changes in Mood and The Way You See You*. Journal of Personality and Social Psychology. 64: 421-430.
- Brown, J. D., and Dutton, K. A. (1995). *The Thrill of Victory, The Complexity of Defeat: Self-Esteem and People's Emotional Reactions to Success and Failure*. Journal of Personality and Social Psychology. 28: 712 – 722.
- Bungin, B. (2009). *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Burn, R.B. (1998). *Introduction to Research Methods*. Melbourne: Longman
- Callan, V. J., Terry, D. J., and Schwetzer, R. (1994). *Coping Resources, Coping Strategies and Adjustment to Organizational Change: Direct or Buffering Effects?* Work and Stress. 8: 372-383.
- Campbell, J. D. (1990). *Self-Esteem and Clarity of The Self-Concept*. Journal of Personality and Social Psychology. 59: 529 – 549.

- Carter McNamara (2005). *Field Guide to Consulting and Organizational Development: Collaborative and Systems Approach to Performance, Change and Learning*. Authenticity Consulting, LLC
- Charles Handy (1989). *The Age of Unreason*. Business Books.
- Ching, L. L. (2006). *The Influence of Job Attitudes on Organizational Commitment A Study on Police Officers in Special Branch, Bukit Aman*. Thesis M. Sc. (Management). Universiti Utara Malaysia.
- Coakes, S. J., Steed, L. and Dzidic, P. (2006). *SPSS Version 13.0 for Windows: Analysis Without Anguish*. Australia. John Wiley and Sons Australia Ltd.
- Colin Carnall (1991). *Managing Change: Self-Development for Managers*. London: Routledge.
- Coopersmith, S. (1967). *Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: Freeman
- Courtney E. Wayne, (1982). *Techniques of Research*. 3rd edition. United States of America: Division of Continuing Education, Oreson State University. 153-154.
- Cresswell, John W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cozzarelli, C. (1993). *Personality and Self-Efficacy as Predictors of Coping with Abortion*. Journal of Personality and Social Psychology. 65: 1224 – 1236.
- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., Macintosh, J., Lendrum B., Rosenbloom D., and Brown J. (2002). *Readiness for Organizational Change; A Longitudinal Study of Workplace, Psychological and Behavioral Correlates*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 75: 377 – 392.
- David Payne (2003). *Applied Educational Assessment*. Edisi Kedua. Fajar Bakti, Malaysia.
- Davis J. A. (1971). *Elementary Survey, Analysis*. Eaglewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Dawson, P. (1994). *Organizational Change; A Process Approach*. London: Paul Chapman.
- Dodgson, P. G., & Wood J. V. (1998). *Self-Esteem and The Cognitive Accessibility of Strengths and Weaknesses After Failure*. Journal of Personality and Social Psychology. 75: 178-197.
- Drucker, Peter E. (1993). *The Practice of Management*. New York: HarperBusiness

- Eby L. T., Adams D. M., Russel J. E. A., and Gaby S. H. (2000). *Perception of Organizational Readiness for Change; Factors Related to Employees' Reactions to The Implementation of Team-Based Selling*. Human Relations. 53: 419 – 442.
- Esterberg, K.G. 2002. *Qualitative Methods in Social Research*. New York: McGraw-Hill.
- Eysenck H. J. (1990). *Biological Dimensions of Personality In L. A. Pervin (Ed). Handbook of Personality. Theory and Research*. New York : Guilford.
- Folkman S., Lazarus R. S., Gruen R. J., and Delongis, A. (1986). *Appraisal, Coping, Health, Status and Psychological Symptoms*. Journal of Personality and Social Psychology. 50 571-579.
- Fred C. Lunenburg dan Allan C. Ornstein (2004), *Educational Administration, Concept and Practices*. California: Wadworth/Thomson Learning.
- Frances, Z. Heflin. (2008). *Manajemen, Konsep Membangun Sukses*. Yogyakarta: Mida Pustaka
- Fullan, Michael. (2004). *Leading in a Culture of Change*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Ganster D., and Fusilier M. (1989). *Control in The Workplace*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 4: 235 – 280.
- Gardell, B. (1977). *Autonomy and Participation at Work*. Human Relations. 30: 515–533.
- Gay, Lorraine R. (2008). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. 9th Edition.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnelly. Jr, James H..(1997). *Organization*, Terj. Nunuk Ardiani, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi 8. Jakarta: Binarupa Aksara
- Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Glass, N. M. (1991). *Pro Active Management: How to Improve Your Management Performance*. New Jersey : Nichols Publishing East.
- Gonzales, A. and Zimbardo, P. G. (1985, March). Time in Perspective. *Psychology Today*. 21 – 26.

- Green Jr., K. W., Medlin, B. and Whitten, D. (2004). *Developing Optimism to Improve Performance: An Approach for The Manufacturing Sector*. Industrial Management and Data Systems. 104 (2): 106 – 114.
- Hair, J.F. Jr. , Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis, (5th Edition)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hair, J. F., Babin, B., Money, A. H., and Samuel, P. (2003). *Essentials of Business Research Methods*. USA: Wiley.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006) *Multivariate Data Analysis with Readings*, USA: Prentice Hall.
- Harold J. Leavitt. William R. Dill and Henry B. Eyring (1973). *The Organizational World* : Harcourt Brace Jovanovich.
- Harper & Row Lau, C. M. and Woodman, R.W. (1995). *Understanding Organizational Change: A Schematic Perspective*. Academy of Management Journal, 38:537-554.
- Healey, J. (2005). *Statistics - A Tool For Social Research*. 7th Ed. USA: Thomson Wadsworth.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed., New York: John Wiley & Sons.
- Hjelle, L. and D. Ziegler (1992). *Personality Theories*. 3rd ed. New York : McGraw Hill.
- Hughes, RL, Ginnett, RC, & Curphy, GJ. (2009). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin. New York: McGraw-Hill Irwin
- Jaafar Muhammad (1999). *Kelakuan Organisasi*. 3rd Ed. Kuala Lumpur: Leed Publication.
- James A. F. Stoner, Freeman R., Edward Jr., Daniel R. Gilbert. (1989). *Management*. Prentice Hall.
- Johnson, R. Burke & Christensen, Larry B (2010). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* Hardcover.
- Judge, T.A., Thoresen, C. J., Pucik, V. and Welbourne, T. M. (1999). *Managerial Coping With Organizational Change: A Dispositional Perspective*. Journal of Applied Psychology . 84: 107 – 122.

- Kamus Dewan (2005). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Kasali, Renald. (2005). *Change*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kelinger (1986). *Foundation of Behavioral Research*. 3rd edition. New York: Winston Inc.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. and Kahn, S. (1982). *Hardiness and Health: A Prospective Study*. Journal of Personality and Social Psychology. 42: 168 – 177.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change: Why Transformation Efforts Fail*. Harvard Business Review on Change. Boston : Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P. and Schlesinger, L. A. (1979) *Choosing Strategies for Change*, Harvard Business Review, 57, Z, 1A6.
- Kumar, R. R., and Kamalanabhan, T. J. (2005) . *The Role of Personality Factors in Coping With Organizational Change*. International Journal of Organizational Analysis. 13:175-192.
- Kurt Lewin (1951), *Field Theory in Social Sciences*. New york:
- Lau, V. P. and Shaffer, M. A. (1999). *Career Success: The Effects of Personality*. Career Development International. 4(4): 225-230.
- Laudon, K., and Laudon, J. (1998). *Management Information Systems. New Approach to Organization and Technology*. New Jersey : Prentice Hall.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness*. New york: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. New york: Springer.
- Lee G. S. (2000). *IT and Education in Malaysia: Problems, Issues and Challenges*. Kuala Lumpur : Longman.
- Lingkaran Survey Indonesia (2008). *Faktor Etnis dalam Pilkada: Politik Etnisitas dan Politik Identitas dalam Politik*. Kajian Bulanan.
- Mahmood Nazar Mohamed (1990). *Pengantar Psikologi: Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa dan Tingkah Laku Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Major, B., Ridchards, C., Cooper, M. L., Cozzarelli, C. and Zubek, J. (1998). *Personal Resilience, Cognitive Appraisals, and Coping: An Integrative Model*

- of Adjustment to Abortion*. Journal of Personality and Social Psychology. 74: 735-752.
- Marchione, A. R. & English, J. (1982). *Managing the Unpredictable: A Rational Plan for Coping With Change*. Management Review. 71(2): 52-57.
- Marshall, C. & Rossman, G.B. (1995). *Designing Qualitative Research* (second edition). Thousand Oaks, California: Sage.
- Marshall C. and Rossman G. B. (1989). *Designing Qualitative Research*. California, London and New Delhi : SAGE Publications Inc.
- Marshall, G. N. and Lang, E. L. (1990). *Optimism, Self-Mastery and Symptoms of Depression in Women Professionals*. Journal of Personality and Social Psychology . 59: 132-139.
- Marslow, A. H. (1954). *Motivation dan Personallly*. New York: Harper & Row
- Martin Seligman (1990). *Learned Optimism*. New York: Knopf
- Martin, M. (1998). *Trust Leadership*. Journal of Leadership Studies. 5: 41-48.
- Maslow A. (1987). *Motivation and Personality*. 3rd edition. New York: Harper and Row.
- Maxwell J. A. (1996). *Qualitative Research Design An Interactive Approach*. Thousand Oaks, London and New Delhi: SAGE Publications Inc.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McHugh, M. (1997). *The Stress Factor: Another Item for The Change Management Agenda?* Journal of Organizational Change Management. 10 (4) : 3 45 -3 62.
- Mertens, D. M. (1998). *Research methods in education and psychology: Integrating diversity with quantitative & qualitative approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Miles, M.B., and Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Surcebook*. (2nd). Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Ministry of Education. (1997). *Smart School Flagship Application: The Malaysian Smart School Technology Infrastructure*. Concept Request for Proposal.
- Mohd Najib Ghafar. (1996). *Asas Penyelidikan Sains Sosial*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (2004). *Pembangunan Organisasi Di Malaysia: Projek Pendidikan Johor* : Universiti Teknologi Malaysia.

- Mohd Najib Abd Ghafar. (2010). *Pembangunan Organisasi Pendidikan*. Skudai, Johor. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia Press.
- Mohd Majid Konting, (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mulyana, Deddy, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif; Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2007. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Othman Lebar. (2007). *Penyelidikan Kualitatif: Pengenalan Kepada Teori dan Metod*. Tanjong Malim, Malaysia: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Paul, O. (1996). *The Management of Educational Change: A Case Study Approach*. England: Arena Publishing Ltd.
- Pearlin, L. I. and Schooler, C. (1978). *The Structure of Coping*. Journal of Health and Social Behavior, 19, 2-21.
- Peterson, C. (2000). *The Future of Optimism*. American Psychologist. 55: 44-55.
- Piderit, S. K. (2000). *Rethinking Resistance and Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View of Attitudes Toward An Organizational Change*. Academy of Management Review. 25: 783 – 794.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., and Dunham, R. B. (1989) *Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement and Validation*. Academy of Management Journal. 32; 622 – 648.
- Pride, W. M., Hughes, R. J., and Kapoor, J. R. (1993). *Business*. 4th Ed. USA: Houghton Mifflin Company.
- Puspitasari, P. 2010. *Upaya Profesionalisasi Diri Konselor SMA Negeri Se-Kota Malang*. Skripsi, Bimbingan Konseling dan Psikologi FIP Universitas Negeri Malang.
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Kepemimpinan Bisnis Indonesia di Era Pasar Bebas*. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol.7, No.1, Hal. 18 – 33, Yogyakarta: UNY
- Romanelli, E., and Tushman. M. L. (1994). *Organizational Transformation as Punctuated Equilibrium: An Empirical Test*. Academy of Management Journal. 37 (5): 1141 – 1166.
- Rotter, J. B. (1966). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Psychological Monographs. 80 (1), Whole No. 609.

- Salkind, N. (2006). *Exploring Research*. 6th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schaubroeck, J. and Merritt, D. (1997). *Divergent-Effects of Job Control on Coping With Work Stressors: The Key Role of Self-Efficacy*. *Academy of Management Journal*. 40. 739–754.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. (1985). *Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies*. *Health Psychology*. 4: 219–247.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. and Bridges, M. W. (1994). *Distinguishing Optimism From Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 67 : 1063–1078.
- Schweiger, D. M. and DeNisi, A. S. (1991). *Communication With Employees Following a Merger: A Longitudinal Field Experiment*. *Academy of Management Journal*. 34: 110–135.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Son.
- Spector, P. E. (1986). *Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work*. *Human Relations*. 39. 1005-1116.
- Spencer, S., Robert, J. Joseph, A. & Steele, C. M. (1993). *Low Self-Esteem: The Uphill Struggle for Self-Integrity*, In R. F. Baumeister (Ed.). *Self-Esteem: The Puzzle of Low Self Regard*. Cleveland, Ohio: Springer: Plenum.
- Sprinthall R.C., Schmatte G. T. And Sirois L. (1991). *Understanding Educational Research*. New Jersey: Prentice Hall.
- Steele, C. M. (1988). *The Psychology of Self Affirmation: Sustaining The Integrity of The Self*, In A. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 12, 261-302. Sandiego, California: Academic Press.
- Stoner, J.A.F & Freeman, R.E (1989). *Management*. New Jersey. Printice Hall, Inc.
- Strutton, D., & Lumpkin, J. R. (1993). *The Relationship Between Optimism and Coping Styles of Salespeople*. *Journal of Personal Selling & Management*, 13 (2), 71–82.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulaiman Ngah Razali (2002). *Analisis Data Dalam Penyelidikan Pendidikan*. 2nd edition. Kuala Lumpur. DBP. 206-208
- Suparlan, Parsudi. 2003. *Etnisitas dan Potensinya Terhadap Disintegrasi Sosial di Indonesia*. Jakarta. INIS Universitas Leiden-PBB UIN Syarif Hidayatullah.
- Suryadinata, Leo, dkk. 2003. *Penduduk Indonesia : Etnis dan Agama dalam Era Perubahan Politik*. LP3ES
- Susan, S. and William, S. (1998). *Understanding and Conducting Qualitative Research*. Dubuque, Iowa: Kendal/Hunt Publishing.
- Syed Arabi Idid. (1992). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Taylor, Frederick Winslow (1911), *The Principles of Scientific Management*, New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers.
- Taylor, S. E. & Brown, J. D. (1988). *Illution and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health*. Psychological Bulletin, 103, 193–210.
- Tetrick, L. & LaRocco, J. (1987). *Understanding, Prediction and Control As Moderators of The Relationship Between Perceived Stress, Satisfaction and Psychological Well-Being*. Journal of Applied Psychology, 72, 538–543.
- Tomagola, Thamrin Amal. 2006. *Republik Kapling*. Resist Book
- Vakola, M. & Nikolaou, I. (2005). *Attitudes Towards Organizational Change: What Is The Role of Employees' Stress and Commitment*. Employee Relations 27 (2),160 – 174.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wile
- Wallston, K., Wallston, B., Smith, S. & Dobbins, C. (1987), *Perceived Control and Health*. Current Psychological Research and Reviews, 6, 5 – 25.
- Wanberg, C. R. & Banas, J. T. (2000). *Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace*. Journal of Applied Psychology, 85, 137–142.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Perubahan*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wiersma, W. (1995). *Research Methods in Education: An Introduction*. 7th edition. Boston: Allyn & Bacon. 86 – 96.

- Wiersma, W., & Jurs, S.G. (2005). *Research Methods in Education*. New York: Pearson Education, Inc.
- Williams, S. (1994). *Ways of Creating Healthy Organizations*, In Cooper, C. L and Williams, S. (Eds.), *Creating Healthy Work Organizations*. Chichester. U.K: John Wiley and Sons.
- Winardi, J. (2003). *Entrepreneur & Entrepreneurship*. Jakarta: Prenada Media
- Amstrong, M. Jocelyn. 1986. *Ethnicity and Ethnic Relations in Malaysia*. NIU: Center for Southeast Asian Studies.
- Yin R.K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks, London and New Delhi: SAGE Publications Inc.
- Yousef, D. A. (2000). *Organizational Commitment and Job Satisfaction As Predictors of Attitudes Toward Change in a Non-Western Setting*. *Personnel Review*, 29(5), 567-592.
- Zaidi bin Yazid. (2007). *Meningkatkan Keberkesanan Pengajaran Sains dan Matematik dalam Bahasa Inggeris: Peranan Pengurus Sekolah*. Kolokium Kebangsaan Kepimpinan Instruksional Institut Aminuddin Baki Cawangan Utara. Pusat Perkembangan Kurikulum.